

**BAB II**  
**KAJIAN TEORI**

A. Kajian penelitian sebelumnya

Tabel 1. Kajian penelitian sebelumnya

No	Judul dan Penulis	Metode	Sam pel	Variabel	Hasil dan Dampak
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Pertamina Balikpapan (Wandami&Anhar,2024)	Kuantitati f	54	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan kerja X4: Beban Kerja Y: Kinerja Perawat	Variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja perawat.
2.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Balimed Karangasem Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Desak et al., 2025)	Deskripti f kuantitati f	121	X1: Beban Kerja X2: Kompetensi Y1: Antusiasme kerja Y2: Kinerja perawat	Beban kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerjanya perawat melalui antusiasme kerja sebagai variabel intervening. Demikian pula, kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, baik secara langsung ataupun melalui antusiasme kerja.
3.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo (Sahrain, 2022)	Deskripti f kuantitati f	350	X1: Kompetensi X2: Motivasi Kerja Perawat Y: Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD Prof. Dr. Aloe, RSUD Saboe, Kota Gorontalo	Pengaruh simultan dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja perawat terhadap mutu pelayanan kesehatan
4,	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Medika Sangatta (Rifqarini & Riski, 2024a)	Analisis Regresi Linier Berganda Kuantitati f	63	X1: Kompetensi X2: Lingkungan kerja fisik Y: Kinerja perawat	Variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Perawat di Sangatta House Sick Medika, baik secara parsial maupun simultan, signifikan.

5.	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo (Rahayu, 2024)	Kuantitati f	75	X1: Komunikasi X2: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja pegawai pada RSUD Wonolangan Kab, Probolinggo.
6.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Melalui Kinerja Perawat terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit di RSAU Dr. Sukirman Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru (Mulyani et al.,2024)	Deskripti f kuantitati f	41	X1: Kompetensi X2: Disiplin Y: Kinerja perawat Z: Kualitas layanan rumah sakit	Kompetensi dan kinerja perawat mempunyai pengaruh yang kuat terhadap mutu pelayanan, sedangkan disiplin tidak menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap mutu pelayanan.
7.	Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor (Rosyita et al.,2021)	Kuantitati f, cross sectional	73	X1: Motivasi kerja X2: Kompetensi profesional Y: Kinerja perawat	Bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat, sedangkan kompetensi profesional tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja perawat karena perawat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai spo yang diberlakukan di RSUD Cibinong.
8.	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle (Aulia et al.,2024)	Kuantitati f, cross sectional	184	X1: Kompetensi X2: Kepuasan kerja Y: Motivasi Z: Kinerja perawat	Kompetensi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja perawat baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan faktor yang paling berpengaruh yaitu kepuasan perawat melalui motivasi kerja.
9	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> RSUD Andi Djemma Masamba	Kuantitati f, Penjelasa n	157	X1: Kompensasi X2: Kompetensi Y: <i>Perilaku Kewarganegaraan</i> <i>Organisasi</i> Z: Kinerja Perawat	Kompetensi memiliki pengaruh positif dan kurang kuat terhadap kinerja perawat melalui OCB dan kompensasi juga tidak mempengaruhi kinerja perawat. secara langsung atau melalui OCB

10.	(Multazam et al.,2025) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (UIN) Tahun 2023 (Calista,2023)	Kuantitatif	52	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja perawat	Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja perawat mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSGM Moestopo.
11.	Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri di Era Pandemi (Fitriani et al., 2022)	Deskriptif kuantitatif	80	X1: Lingkungan kerja X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinerja perawat	Secara simultan lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja perawat di RSUD Siti Khodijah dan RSUD Gurah. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, namun kompetensi dan motivasi dengan parsial tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja perawat.
12.	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS. DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare (Wulandari et al., 2025)	Kuantitatif, cross sectional	30	X1: Kompetensi X2: Kompensasi Y: Kinerja	Bahwa ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja perawat dan tidak ada pengaruh kompensasi dengan kinerja perawat.
13.	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal (Erfa dkk., 2023)	Kuantitatif, cross sectional	135	X1: Kompetensi X2: Pelatihan Y: Motivasi kerja Z: Kinerja	Bahwa kompetensi dan pelatihan mempunyai pengaruh langsung positif dan kuat terhadap motivasi kerja dan kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif dan kuat terhadap kinerja, dan motivasi kerja berperan positif dalam memediasi hubungan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja perawat.
14.	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang	Kuantitatif	63	X1: Beban Kerja X2: Kompetensi X3: Motivasi	Hasil penelitian tentang hubungan beban kerja, kompetensi serta motivasi perawat di RSUD Karya House Sick Medika 1 Cikarang tahun 2024,

	Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024 (Bariah., 2025)			Y: Kinerja perawat	meskipun tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat.
15.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvile dan Matahari Rumah Sakit Khusus Paru Karawang (Rusmiati et al., 2024)	Pendekatan positivistic kuantitatif, penjelasan, studi cross-sectional	60	X1: Kompetensi X2: Motivasi kerja Y: Kinerja perawat	Secara parsial, kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja perawat. Kompetensi perawat dan motivasi kerja dengan simultan berpengaruh positif dan kuat terhadap peningkatan kinerja perawat.
16.	Analisis Supervisi Keperawatan Dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Sentra Medika Hospital Gempol (Alkarny et al., 2025)	Kuantitatif	48	X1. Supervisi keperawatan X2: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Supervisi dan Kompetensi Keperawatan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat
17	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen (Berliana et al., 2024)	Pendekatan studi kuantitatif, cross-sectional	158	X1: Kompetensi Y: Kinerja	Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat bangsal ranap di RSUD Dr. Soetomo RSUD Prijonegoro Sragen.
18.	Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (Laksana&Mayasari., 2021)	Penelitian kuantitatif kausal.	104	X1: Kompetensi X2: Stres kerja Y: Kinerja perawat	Kompetensi dan stres kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.
19	Pengaruh Kompetensi Perawat Dan	Pendekatan penelitian	200	X1: Kompetensi	Kompetensi secara langsung memengaruhi motivasi dan kualitas dokumentasi.

	Dukungan Supervisi Terhadap Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis Elektronik Dimediasi Motivasi Pada Perawat Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta (Umihara et al., 2024)	penjelasan kuantitatif dan positif		X2: Dukungan pengawasan Y: Kualitas dokumentasi asuhan keperawatan berbasis elektronik Z: Motivasi	Dukungan supervisi secara langsung memengaruhi motivasi, tetapi tidak memengaruhi kualitas dokumentasi. Motivasi memediasi pengaruh motivasi dan dukungan supervisi terhadap kualitas dokumentasi.
20	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan) (Chamariyah et al., 2023)	Kuantitatif	58	X1: Pendidikan Y: Kompetensi Z: Kinerja perawat	Pendidikan dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja perawat.
21	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Dampaknya Terhadap Reward pada Perawat (Lase et al., 2025)	Kuantitatif	715	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Kinerja Y: Hadiah	Kompetensi dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja juga secara signifikan memengaruhi penghargaan.
22.	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung (Wahyuni et al., 2025)	Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	400	X1: Kemampuan X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun penuh
23.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen	Metode survei kuantitatif,	50	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Komitmen	Rumah Sakit Paru Rotinsulu di Bandung. Tetapi secara parsial, motivasi merupakan pengaruh yang lebih

	terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS. Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung) (Sari et al., 2024)	deskriptif, dan eksplanatif		Y: Kinerja	dominan terhadap kinerja perawat dibandingkan kompetensi dan komitmen.
24.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ganesha (Oktarina, 2021)	Asosiatif	34	X1: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat bekerja di ranap RSUD Ganesha.
25	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang (Kurniasih, 2022)	Kuantitatif, deskriptif	42	X1: Motivasi X2: Kompetensi Y: Kinerja	Motivasi dan Kompetensi secara umum bersama-sama memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat di Paviliun RSUD Sumedang
26.	Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Motivasi Perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan (Irawati et al., 2024)	Kuantitatif	56	X: Karakteristik perawat Y: Motivasi Z: Kinerja perawat	Karakteristik perawat mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi perawat dan kinerja perawat.
27.	Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Khuluq et al., 2025)	Kuantitatif	72	X1: Pelatihan X2: Insentif Y: Motivasi Z: Kinerja Perawat	Pelatihan dan insentif mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja perawat secara langsung dan melalui motivasi di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.
28.	Improving Business Performance of MSME Clusters, An Empirical	Desain kuantitatif dengan metode statistik	167	4 variabel independen, yaitu lokasi klaster, organisasi	Manajemen biaya produksi berpengaruh positif terhadap hasil panen, penjualan, laba, dan peningkatan aset usaha, sedangkan jumlah pekerja

Research on Fisheries Businesses in Indonesia (Setyawan et al., 2025)	multivariat.	UMKM, jumlah pekerja, dan biaya produksi, serta 1 variabel independen, termasuk kinerja usaha UMKM	hanya berpengaruh terhadap hasil panen dan laba usaha.
---	--------------	--	--

---

## B. Landasan teori

### 1. Kompetensi

#### a. Pengertian

Kompetensi adalah kemampuan terintegrasi dimiliki tiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan efektif sesuai standar yang ditentukan. Kompetensi tidak hanya meliputi sikap (*attitude*) dan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga termasuk keterampilan (*skills*), nilai, serta kemampuan beradaptasi terhadap situasi kerja yang dinamis (Abrar et al., 2025). Dalam pembahasan manajemen SDM bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan (Bahri&Salsati, 2025).

Kompetensi merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi maupun profesi, kompetensi menjadi dasar dalam menilai kemampuan individu untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara umum, kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang dimiliki seseorang yang memungkinkan individu tersebut menunjukkan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan.

Dalam bidang kesehatan bahwa kompetensi menjadi standar yang harus dimiliki tenaga kesehatan agar mampu memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan berkualitas. Kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, etika profesi, serta kemampuan bekerja sama dalam tim pelayanan kesehatan.

Dalam praktik profesional menyimpulkan kompetensi merupakan indikator penting untuk menjamin mutu pelayanan. Individu yang kompeten mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, mengambil keputusan secara tepat, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Kompetensi juga menjadi dasar dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pada profesi kesehatan bahwa kompetensi sangat berkaitan dengan keselamatan pasien dan kualitas pelayanan. Tenaga kesehatan yang kompeten diharapkan mampu menerapkan pengetahuan ilmiah, keterampilan klinis, komunikasi efektif, serta etika

profesi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi kesehatan, dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan.

b. Komponen atau dimensi kompetensi

Beberapa literatur membagi kompetensi menjadi beberapa dimensi utama yang saling terkait diantaranya:

1) Komponen inti (*core competency*)

Kompetensi inti merujuk pada kemampuan fundamental yang membedakan individu atau organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi ini berkaitan dengan motivasi, perilaku dan karakteristik pribadi yang konsisten dalam pekerjaan (Guthrie, 2009).

2) Kompetensi teknis (*technical competency*)

Kompetensi teknis mencakup pengetahuan dan skill yang khusus untuk diperlukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan profesi tertentu. Kompetensi ini mudah diukur serta biasanya menjadi fokus utama dalam pendidikan atau pelatihan formal (Bahri&Salsiati, 2025).

3) Kompetensi perilaku (*behavioral competency*)

Kompetensi perilaku berkaitan dengan nilai, sikap, dan karakter pribadi yang memengaruhi cara individu berinteraksi dan bekerja sama dalam organisasi. Kompetensi ini sangat penting untuk membangun hubungan interpersonal, etika kerja dan kepemimpinan (Kustono et al., 2025).

4) Kompetensi digital (*digital competency*)

Kompetensi digital merupakan kemampuan untuk memanfaatkan komunikasi dengan efektif serta teknologi informasi dalam pembelajaran dan pekerjaan. Kompetensi ini menjadi penting di era *Society 5.0* dan transformasi digital karena mempengaruhi efisiensi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi (Rosita et al., 2024).

c. Hubungan kompetensi dengan kinerja

Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja perorangan dan organisasi menunjukkan kompetensi tidak hanya mempengaruhi kemampuan teknis akan namun juga memotivasi tiap individu untuk mencapai hasil kerja optimal. Hal ini berarti individu yang mempunyai kompetensi mumpuni dan memiliki motivasi internal yang kuat sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja.

Kompetensi juga berfungsi sebagai mediasi dalam hubungan SDM dengan hasil kinerja organisasi. Oleh sebab itu strategi pengembangan kompetensi yang tepat akan memaksimalkan potensi karyawan, meningkatkan efektivitas organisasi, dan mengurangi

kesenjangan keterampilan (*skill gap*) yang sering muncul di era modern (Kustono et al., 2025).

d. Strategi pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui beberapa strategi diantaranya:

- 1) Identifikasi *gap* kompetensi untuk mengetahui perbedaan antara kompetensi yang dimiliki individu dan yang dibutuhkan organisasi,
- 2) Perencanaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dengan menyusun program pengembangan, pelatihan, dan penguatan kapasitas sesuai kebutuhan,
- 3) Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang mencakup pendidikan formal maupun pelatihan/non formal berbasis teknologi digital,
- 4) Evaluasi kinerja berbasis kompetensi dengan mengukur efektivitas pengembangan kompetensi melalui penilaian kinerja sebenarnya,

Strategi ini membantu organisasi untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki adaptif, kompeten, dan siap menghadapi tantangan global (Bahri & Salsati, 2025)

2. Insentif

a. Pengertian

Insentif merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada pekerja atau peserta organisasi untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat kerja. Insentif bukan hanya terbatas dalam bentuk uang semata namun juga bisa berwujud non-finansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun pengakuan kerja (Rinonce, 2025). Dalam konteks perilaku organisasi bahwa insentif berfungsi sebagai pendorong kuat yang merangsang individu mencapai target atau tujuan tertentu yang diharapkan oleh organisasi serta memperkuat hubungan usaha kerja dan hasil yang didapatkan (Jin, 2024).

b. Tujuan pemberian insentif

Pemberian insentif memiliki berbagai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2019), tujuan pemberian insentif antara lain:

- 1) Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 3) Mendorong tercapainya target organisasi.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Mempertahankan karyawan yang berprestasi.
- 6) Menciptakan persaingan kerja yang sehat.
- 7) Meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Melalui sistem insentif yang efektif, organisasi dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi serta

berupaya memberikan hasil kerja terbaik.

c. Fungsi insentif

Insentif berfungsi sebagai suatu alat motivasi yang strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan pemberian insentif yang tepat maka individu akan merasa dihargai atas kontribusi kerja yang diberikan supaya dapat meningkatkan loyalitas, motivasi dan kinerja (Rinonce, 2025). Selain itu fungsi insentif dapat mempengaruhi perilaku kerja secara positif termasuk peningkatan disiplin, komitmen kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Insentif juga dikaitkan dengan penerapan *good reward system* sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja yang sangat efektif dalam sebuah organisasi (Jin, 2024).

d. Hubungan insentif terhadap kinerja

Penelitian yang terdahulu dari Rinonce (2025) menghasilkan insentif memberikan dampak kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini bahwa peningkatan insentif akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih optimal sehingga kinerja mereka meningkat.

e. Jenis - jenis insentif

Insentif finansial terkait keuangan yang berupa bonus, komisi, atau tambahan remunerasi secara langsung. Insentif non-finansial berupa penghargaan, tunjangan kesejahteraan dan kesempatan pengembangan (Lailiyah et al., 2026).

1) Insentif Finansial

Insentif finansial adalah insentif yang diberikan dalam bentuk uang atau manfaat ekonomi lainnya. Bentuk insentif finansial antara lain: bonus kinerja, komisi penjualan, premi produktivitas, tunjangan berbasis prestasi, pembagian keuntungan (*profit sharing*), penghargaan finansial berdasarkan pencapaian target tertentu. Insentif finansial sering digunakan karena dianggap memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

2) Insentif Nonfinansial

Insentif nonfinansial merupakan penghargaan yang tidak diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Bentuk insentif nonfinansial meliputi: pengakuan atas prestasi kerja, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan karier, pemberian penghargaan atau sertifikat, fleksibilitas kerja, peningkatan tanggung jawab dan kepercayaan. Meskipun tidak berupa uang, insentif nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karier karyawan.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif

Pemberian insentif dipengaruhi oleh berbagai faktor yang harus dipertimbangkan organisasi agar sistem insentif berjalan secara efektif. Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan,
- 2) Produktivitas kerja yaitu kemampuan menghasilkan output sesuai target organisasi,
- 3) Kemampuan keuangan organisasi, yaitu ketersediaan sumber daya yang memungkinkan organisasi memberikan insentif.
- 4) Kebijakan organisasi yaitu aturan dan prosedur yang mengatur mekanisme pemberian insentif. dan
- 5) Keadilan dan kelayakan yaitu kesesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan kontribusi karyawan.

Sistem insentif yang dianggap adil akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan sistem yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

g. Indikator insentif

Dalam penelitian sumber daya manusia, insentif umumnya diukur melalui beberapa indikator. Menurut Sarwoto (2015), indikator insentif meliputi:

- 1) Besarnya insentif yang diterima,
- 2) Keadilan dalam pemberian insentif,
- 3) Ketepatan waktu pembayaran insentif,
- 4) Kesesuaian insentif dengan beban kerja,
- 5) Transparansi sistem pemberian insentif, dan
- 6) Kemampuan insentif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai persepsi karyawan terhadap sistem insentif yang diterapkan oleh organisasi.

3. Motivasi

a. Pengertian

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar yang mampu menjalankan individu agar bertindak dalam pencapaian tujuan tertentu. Menurut konsep umum dalam psikologi organisasi bahwa motivasi kerja didefinisikan sekumpulan kekuatan dinamis yang memicu perilaku kerja, intensitas, menentukan arah dan ketahanan dalam mencapai tujuan organisasi (Shkoler & Kimura, 2020).

Dalam buku Wardhana, (2021, p. 163) dituliskan bahwa motivasi kerja menurut berbagai ahli dapat dipahami sebagai suatu konsep yang menjelaskan dorongan biologis, emosional, kognitif, dan sosial yang muncul dari dalam diri karyawan. Dorongan ini menjadi hasrat atau alasan bagi individu untuk memiliki sikap, nilai, dan semangat kerja

yang tercermin dalam perilaku terbaiknya. Hal ini mendorong mereka untuk bersedia bekerja sama secara efektif dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi, komitmen terhadap organisasi, serta mencapai tujuan organisasi.

b. Teori- teori motivasi

Beberapa teori utama dalam (Rajesh et al., 2024) yang sering digunakan dalam penelitian motivasi meliputi:

1. *Maslow's Hierarchy of Needs*: manusia termotivasi oleh kebutuhan bertingkat mulai dari fisiologis sampai aktualisasi diri.
2. *Herzberg's Two-Factor Theory*: motivator dan faktor higiene berpengaruh pada kepuasan dan motivasi kerja.
3. *Expectancy Theory (Vroom)*: individu termotivasi ketika mereka yakin upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang dihargai.
4. *Self-Determination Theory*: motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi perilaku kerja

c. Dimensi motivasi

Motivasi kerja yang terdapat dalam Vo et al., 2022) terdiri dari dua dimensi utama:

1. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri perorangan, seperti rasa berhasil, puas, dan keinginan untuk berkembang.
2. Motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan atau organisasi, misalnya bonus, imbalan, promosi, dan pengakuan kerja.

d. Hubungan motivasi terhadap kinerja

Penelitian empiris dengan hasil motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Azzuhdi et al., 2025) menunjukkan motivasi baik yang berasal dari dalam dan luar diri perorangan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan semangat kerja dalam organisasi.

4. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja merupakan hasil kerja telah dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan spo yang ditetapkan oleh organisasi. Definisi ini mencakup dua aspek penting yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja, yang menggambarkan pencapaian output yang sesungguhnya sesuai dengan target yang diberikan (Putra & Gupron, 2020). Kinerja mencakup kemampuan individu dalam memenuhi ekspektasi pekerjaan, melaksanakan tugas dengan baik, serta memberikan kontribusi positif terhadap organisasi baik dari sisi kuantitatif dan kualitatif (Luitel&Poudel, 2024).

b. Dimensi dan indikator kinerja

Kinerja tidak hanya berdimensi tunggal tetapi merupakan ukuran kompleks yang

melibatkan banyak indikator dalam (Triansyah et al., 2023) seperti:

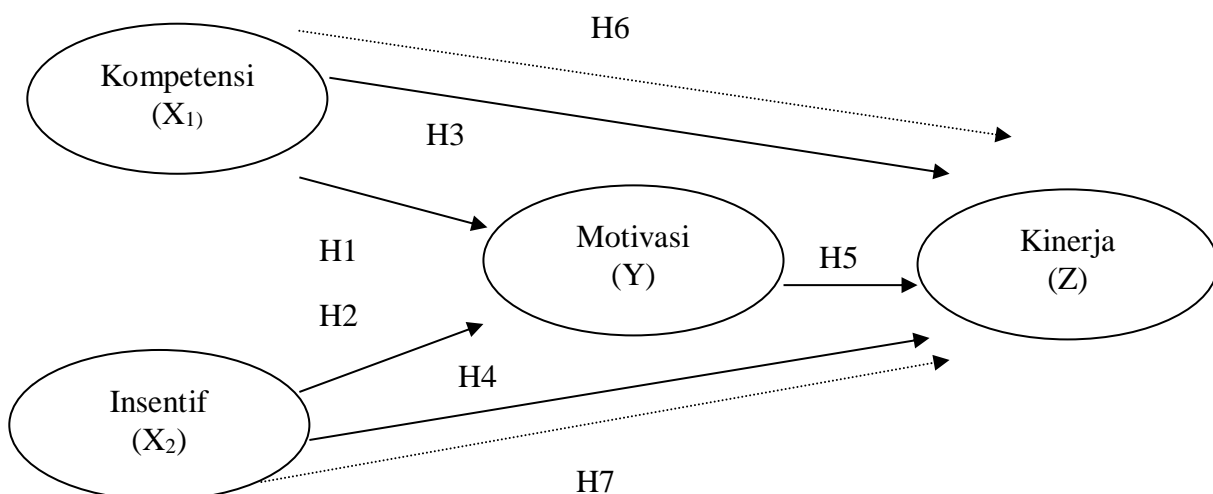
- 1) Efisiensi yaitu penggunaan sumber daya secara optimal.
- 2) Kualitas kerja yaitu tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah diberlakukan.
- 3) Produktivitas yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
- 4) Inisiatif yaitu kemampuan menunjukkan tindakan proaktif dalam menyelesaikan tugas.
- 5) Loyalitas dan sikap kerja yaitu keterlibatan dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan.

c. Faktor yang mempengaruhi

Kinerja individu didalam organisasi dipengaruhi banyak faktor internal dan eksternal menurut (Triansyah et al., 2023) seperti:

- 1) Motivasi kerja mempunyai kontribusi penting untuk meningkatkan semangat dan konsistensi kerja.
- 2) Lingkungan kerja berupa kondisi fisik serta non-fisik tempat kerja mempengaruhi kenyamanan dan fokus kerja individu.
- 3) Kepuasan kerja berupa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi performa dan loyalitas kerja.
- 4) Kemampuan/kompetensi yaitu keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.

C. Kerangka konsep



Gambar 1. Kerangka konsep

D. Hipotesis penelitian

Dari identifikasi kajian-kajian teori yang ada, masalah dan kerangka konsep diatas dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- 1) H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat secara langsung,
- 2) H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat secara langsung,
- 3) H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja perawat secara langsung,
- 4) H 4: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat secara langsung,
- 5) H 5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja perawat secara langsung,
- 6) H\_6: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi perawat secara tidak langsung,
- 7) H\_7: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi perawat secara tidak langsung.